

Pour insérer une annonce emploi, contactez votre conseiller personnel



Christian Frey
au 021 349 50 53

tamedia
publications romandes

mytamedia.ch

Cadres	2 à 3	Apprentissage	6
Restauration/Hôtellerie	2	Médical, paramédical et social	7 à 8
Industrie/Ingénierie	2	Enseignement	8
Bâtiment/Construction	3	Emplois divers	9
Vente/Représentation	3 à 4	Petites annonces	9
Juridique	4		
Finance/Comptabilité	4		
Marketing/Communication	5	Formation	
Arts et métiers	5	Un pôle de formation dans les métiers «verts» unique en Suisse romande se trouve à Genève.	10
Commerce/Administration	5 à 6		

+6'000 offres sur tablette et mobile

N°1 en Suisse romande jobup.ch

24 Emploi

107 OFFRES

Les mutations du secteur financier ont un impact sur le recrutement des banquiers

Les employés doivent se remettre à jour plus rapidement pour rester à flot dans le milieu bancaire

Christine Werlé

La place financière suisse traverse depuis quelques années une zone de turbulences. Pour garder sa place actuelle, elle se voit dans l'obligation de se réinventer, notamment au niveau des Ressources humaines.

Les technologies de l'information ont une grande part de responsabilité dans les mutations que subit actuellement le milieu de la finance. «Les milieux financiers ont été les premiers à passer dans le monde digital, rappelle Abdelkrim Samiri, président de l'institut SIFTEC à La Tour-de-Peilz. Un monde d'échange à vitesse extrême qui a finalement généré des crises multiples, comme la disparition prévisible du secret bancaire.» Son analyse a servi d'entame à la table ronde «Milieux financiers: quelles stratégies RH en période de mutation?» qui s'est tenue en novembre à l'Université de Lausanne.

Premier constat: les crises des subprimes, de la dette dans la zone euro et du secret bancaire, ainsi que les incertitudes liées aux enquêtes menées contre les banques, ont entraîné une baisse si-



Les employés de banque doivent se spécialiser et se former tout au long de leur carrière pour conserver une employabilité optimale. KEYSTONE

Employés toujours plus stressés

Autre intervenant de la soirée, Jean-Christophe Schwaab, conseiller national (PS/VD) et président romand de l'Association suisse des employés de banque (ASEB), a de son côté mis l'accent sur l'impact que les mutations du secteur financier ont sur la santé des employés de banque. «Les salariés sont beaucoup plus sujets au stress qu'auparavant.

L'insécurité de l'emploi engendrée par les licenciements, les délocalisations et les externalisations des services a bien sûr sa part de responsabilité là-dedans, mais pas seulement», insiste-t-il.

«Avec l'arrivée des nouvelles technologies, la frontière entre travail et temps libre n'est plus claire. On peut être contacté par

son patron le soir ou devoir écrire des mails le week-end. A cela s'ajoutent des objectifs à atteindre tellement élevés qu'il est impossible de le faire de façon totalement éthique.» D'où un dégat d'image important pour l'employé de banque. «Dans la profession, on est passé du statut de modèle pour tout un pays à celui de «bankster», résume Jean-Christophe Schwaab.

gnificative du nombre de banques en Suisse en l'espace de vingt ans. «En 2013, la Suisse comptait 283 établissements bancaires en Suisse, contre 625 en 1990», note Eric Jondeau, professeur de finance à HEC Lausanne.

En raison de ces crises, la stratégie des établissements a changé, et par là même la fonction des Ressources humaines également. Deuxième constat. «Avant, on engageait des employés pour les garder à vie. On recrutait des seniors qu'il fallait payer en fonction de leur expérience, d'où des rémunérations de 50% au-dessus de la valeur marchande», commence Frédéric Kohler, directeur de l'Institut supérieur de formation bancaire (ISFB) à Genève. «Aujourd'hui, les RH doivent acheter les meilleures compétences au meilleur prix. Les candidats doivent être non seulement mieux formés, mais aussi agiles et performants.»

Sélection par ordinateur

Ce qui est aussi nouveau, c'est que les RH n'ont plus la fonction de sélectionner les futurs employés. «C'est l'ordinateur qui va sélectionner les profils adéquats au travers des applications en ligne», poursuit Frédéric Kohler. La mission et les objectifs des Ressources humaines ont ainsi changé en l'espace de quelques années. «La responsabilité des RH est plus lourde qu'auparavant. Elles ne doivent pas se tromper dans leur sélection car elles sont devenues les garantes du risque humain, c'est-à-dire responsables des malversations et

de l'incompétence éventuelles du personnel», ajoute-t-il.

Ce changement de stratégie de recrutement dans les milieux de la finance a des conséquences énormes sur la formation des employés. «Un diplôme obtenu à la fin de ses études n'est plus un passeport pour la vie. La formation continue va devenir obligatoire pour les banquiers, prédit Frédéric Kohler. La notion d'employabilité est en effet devenue indissociable de la formation continue. Et ça, c'est nouveau!»

Vers une grande spécialisation

Aujourd'hui, il n'y a plus de place pour les généralistes, selon lui. De plus en plus, les milieux de la finance vont exiger de leurs employés une grande spécialisation, voire des certifications internationalement reconnues. La finance évoluant rapidement, les employés devront être prêts à se remettre à jour tous les cinq ans.

Le mot de la fin est revenu à Abdelkrim Samiri. «La société va connaître une situation instable due à l'impact des nouvelles technologies pendant des générations. Les entreprises seront ainsi contraintes d'inventer un nouveau système pour acquérir rapidement des compétences dans un monde qui va changer radicalement. Elles devront développer l'employabilité à tous les niveaux, dans une stratégie beaucoup plus large: de la formation initiale au recyclage de carrière en passant par la formation continue», conclut-il.

L'avance sur salaire est-elle un droit?

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
Droit Actif



Selon l'article 323 alinéa 4 du Code des obligations (ci-après CO), l'employeur accorde les avances de salaire qu'il peut raisonnablement faire au travailleur dans le besoin «dans la mesure où le travail a déjà été exécuté». Cette disposition est absolument impérative (art. 361 al. 1 CO). Cela signifie que l'employeur ne peut pas refuser une demande d'avance sur salaire si l'ensemble des conditions de cette disposition sont remplies.

Premièrement, il faut que la demande d'avance sur salaire cor-

responde au travail déjà effectué durant le mois en cours. L'employeur n'est pas tenu de faire des avances sur salaire pour le travail non encore fourni. Le terme du paiement du salaire est simplement avancé.

Deuxièmement, il faut que le travailleur soit dans le besoin. La condition du besoin est réalisée lorsque le refus d'avance ou l'attente du salaire risque de causer au travailleur un important préjudice. Il en va ainsi de la menace de saisie ou d'expulsion du logement. Le fait que le collaborateur se soit fautivelement mis dans une situation financière délicate n'est pas relevant.

Troisièmement, il faut que l'employeur soit en mesure d'accorder l'avance. Une simple gêne ou un surcroît de travail administratif occasionné par la demande

ne constitue pas un motif valable de refus. L'employeur ne peut refuser l'avance que s'il se trouve véritablement dans l'impossibilité d'accéder à la demande, par exemple par manque de liquidités.

Types d'avance

L'article 323 alinéa 4 CO s'applique à toutes les formes de salaire en espèces, y compris à la gratification obligatoire. Par contre, la gratification à bien plaisir et celle soumise à conditions ne peuvent pas faire l'objet d'une avance sur salaire. Le treizième salaire peut, quant à lui, être versé en avance au prorata du nombre de mois déjà travaillés. Ainsi, un collaborateur pourra demander en mai une avance correspondant au maximum à 5/12^e de son treizième salaire.

L'avance sur salaire correspond à la période de travail déjà effectuée. En ce sens, elle se distingue du prêt de l'employeur, qui constitue un crédit. L'employeur n'a aucune obligation légale d'accorder un prêt au travailleur. D'ailleurs, le prêt au travailleur n'est pas régi par le droit du travail mais par les dispositions sur le contrat de prêt (art. 312 et suivants CO). Le montant prêté doit être remboursé par le travailleur. La créance du travailleur peut faire l'objet d'une compensation avec son salaire jusqu'à concurrence du minimum vital. Les modalités de remboursement du prêt doivent être réglées dans un contrat. En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur se verra ainsi protégé.

www.droitactif.ch

Le chiffre

1%

En 2015, Aldi Suisse augmentera les salaires de ses 2450 employés d'au moins 1%. Le nouveau salaire minimum passe de 4200 à 4250 francs par mois à plein-temps, soit une hausse de 1,2%. Comme les années précédentes, les salaires les plus bas connaîtront une hausse supérieure à la moyenne, a indiqué samedi le discounter dans un communiqué. En outre, dans les cantons chers comme Genève et Zurich, le salaire minimum est plus élevé, atteignant jusqu'à 4740 francs. Aldi Suisse a augmenté ses effectifs de près de 10% l'année passée. Le discounter compte 172 filiales en Suisse. ATS

CFF

Employés motivés

Le personnel des CFF est plus motivé et satisfait que ces dernières années, relève l'enquête interne 2014. Les collaborateurs des CFF aiment mieux leurs conditions de travail qu'il y a deux ans. Le niveau de satisfaction a augmenté de 4 points, passant de 62 à 66 sur une échelle de 100 depuis la dernière enquête en 2012. La motivation du personnel est elle aussi plus forte. Elle se fixe à 75 contre 72 il y a deux ans. Le syndicat du personnel des transports (SEV) estime que la convention collective joue un rôle dans ces bons résultats. Près de 19 600 collaborateurs sur 27 000, soit 73%, ont pris part à l'enquête entre mi-septembre et mi-octobre. ATS